फरीदाबाद
मजदूर समाचार
मजदूरों के अनुभवों व विचारों के आदान-प्रदान के जरियों में एक जरिया
नई सीरीज नम्बर 128 फरवरी 1999

काम कम ।
बातें ज्यादा।।

सवालों और शंकाओं की थिरकनें

शक, आशा और डर की त्रिमूर्ति में दरारें

खुद कदम उठाते समय, स्वयं कदम उठाने की प्रक्रिया में, खुद कदम उठाने के लिये बातचीतों में कुछ रुकावटें, कुछ बाधायें, कुछ मुश्किलें बार- बार उमड़ती- घुमड़ती हैं। इन बाधाओं को पहचानना, इन पर सवाल उठाना, इन्हें चर्चा में लाना हमारे द्वारा स्वयं कदम उठाने के सिलसिले के अभिन्न अंग हैं। उदाहरण के लिये यहाँ हम एग्रीमेन्टों के इर्द- गिर्द अनुभवों व विचारों को ले रहे हैं।

आशायें

आशा- निराशा उन हालात की उपज हैं जहाँ लगता है कि हमारा बस नहीं चलेगा। मन- मस्तिष्क में ऐसी भावनायें हमें तटस्थ बनाती हैं, जड़ बनाती हैं, निष्क्रिय करती हैं जबकि जरूरत वास्तविकता से बिना लाग- लपेट निगाहें मिला कर इसे बदलने के लिये कदम उठाते रहने की है। इस सन्दर्भ में एग्रीमेन्टों के जाल पर निगाह डालते हैं तो :

अनुभव क्या कहता है ? हर एग्रीमेन्ट का प्रयास व सार होता है कम से कम लागत पर अधिक से अधिक उत्पादन। इसलिये मजदूरों के लिये एग्रीमेन्टें अपने साथ लाती हैं कार्य की तीव्रता, बोझे में वृद्धि और बढती असुरक्षा। यही कारण है कि आमतौर पर एग्रीमेन्टें मजदूरों को दिखाई नहीं जाती। यही कारण है कि आधी- अधुरी एग्रीमेन्ट बता कर मजदूरों को हाथ उठाने को कहा जाता है। यही कारण है कि पट्ठों को डराने- धमकाने व अफवाहें फैलाने में लगाया जाता है। अनुभवों के आधार पर यह सब हम जानते हैं तो फिर :

– हर तीन साल बाद हम एग्रीमेन्ट से कुछ मिलने की आशायें क्यों लगाने लगते हैं ?

– मैनेजमेन्टों के लीडरी विभागों की " मैनेजमेन्ट एग्रीमेन्ट पर बात नहीं कर रही इसलिये दबाव बनाने के लिये" इन- उन नौटंकियों में हम आधे- मन से ही सही पर फिर भी आशायें क्यों पाल लेते हैं ?

– एग्रीमेन्ट द्वारा मारी चोट पर लीडरों को गालियाँ दे कर, लीडर बदल कर "अगली एग्रीमेन्ट" में यही सब दोहराये जाने के लिये हम क्यों तैयार होते हैं ?

– अनुभवों के निष्कर्षों के विपरीत आशायें क्यों ?

– आशा- निराशा का यह झूला हकीकत को कुरेद कर देखने, वास्तविकता को गहराई से समझने में बाधक बन कर क्या हमें निष्क्रिय नहीं करता ? " देखो क्या होता है" जैसे सवाल हमें हाथ- पर- हाथ धर इन्तजार करने में नहीं धकेलते क्या ?

डर

ऊँच- नीच की सीढी के लिये, सिर- माथों पर चढने- बैठने वाली व्यवस्थाओं के वास्ते अनुशासन- डिसिप्लिन और नियन्त्रण- कन्ट्रोल का डर अभिन्न अंग है। इतना ही नहीं बल्कि डर को हमारे होने, हमारे अस्तित्व का अविभाज्य अंग बना दिया जाता है, हमारे मन में गहरे धँसा दिया जाता है। हमारे तन व मन को इस कदर ताने रखने के लिये, अधिक तानने- खींचने के वास्ते हमें असहायता का बोध- अहसास हर वक्त कराना जरूरी होता है और इसके लिये डर का लगातार प्रचार- प्रसार किया जाता है। रेडियो- टी वी- अखबार- पत्रिकायें- किस्से कहानियाँ- अफवाहें डर को सर्वव्यापी बनाने, हर एक के मन में उतारने में जुटे रहते हैं। इस सन्दर्भ में एग्रीमेन्टों की दलदल पर निगाह डालें तो:

अनुभव क्या कहता है ? मात्र डर द्वारा मैनेजेन्टें एग्रीमेन्टें नहीं थोप सकती। सत्ता के शिखर पर बैठे हिटलर के समय 1939 में जर्मनी में फैक्ट्रियों में उत्पादन तीस प्रतिशत गिर गया था। डर के जरिये मैनेजमेन्टें जो चाहती हैं वह कर सकती तो हमारी " सहमति" लेने के लिये इतने पापड़ नहीं बेलती। डर हमें सिकोड़ता है, हमारे हाथ- पैर- मुँह बाँध कर हमें निष्क्रिय करने पर उतारू रहता है ऐसे में :

– हम डर की काट कैसे करते हैं ?

– जो डर होता है उसे और कम धारदार हम कैसे बना सकते हैं ?

– हमले के शिकार सहकर्मी से सहानुभूति जताना क्या डर की जड़ों में मट्ठा डालना नहीं लिये है ?

– डर के प्रचार में हाथ बँटाने की बजाय डर को उसके सीमित दायरे में रखना- दिखाना क्या डर को पन्चर नहीं करता ?

– गली- मोहल्लों में, कार्यस्थलों पर हमारे आपसी रिश्ते व तालमेल गुण्डागर्दी के खिलाफ ढाल बन कर डर को लगाम नहीं लगाते क्या ?

शक

खरीद- बिक्री, रुपये- पैसे वाला ताना- बाना, मण्डी- मार्केट वाली समाज व्यवस्था हर जगह और हर समय एक- दूसरे के प्रति शक का माहौल अपने में लिये है। होड़- प्रतियोगिता- कम्पीटीशन ने हर एक को हर एक के खिलाफ खड़ा करके शक को प्राकृतिक होने का जामा- पजामा पहना दिया है। उदरपूर्ति , पेट भरने की आवश्यकतायें हम को प्याज में बदल रही हैं – मात्र छिलके दर छिलके। यह बहुत तकलीफदायक और दुखदायी प्रक्रिया तो है ही, यह हमारे लिये बेहद नुकसानदायक भी है। भोले कहलाते हैं, जो शक्की नहीं बनते। किसी को जब हम भोली- नासमझ- नादान- पागल कहते हैं तब हम अपने विभाजित व्यक्तित्वों, टूटे दिलों के दुख और दर्द का इजहार करते हैं, अपनी अतृप्त इच्छाओं को अभिव्यक्त करते हैं।

शक कोई हल्की- फुल्की व सरल- सीधी चीज नहीं है बल्कि काफी जटिल है। प्रशासन, मैनेजमेन्टों और लीडरी विभाग पर तो हर वक्त शक- शुबहा करना ही चाहिये। लेकिन, जहाँ प्रश्न सहकर्मियों का होता है वहाँ अपने शक पर शंका- सवाल नहीं रखने चाहियें क्या ? इस सन्दर्भ में शक के ताँडव के लिये एग्रीमेन्टों के फन्दे पर निगाह डालते हैं तो :

अनुभव क्या कहता है ? शक हम में से प्रत्येक को अपने- अपने में सिकोड़ने, अपनी- अपनी सुंडी पर ध्यान केन्द्रित करने और मैनेजमेन्टों व उनके लीडरी विभागों को खागड़ बन कर खुले चरने की छूट देता है। अनुभवों के आधार पर यह हम सब जानते हैं तो फिर :

– एक- दूसरे पर शक करने से हम में से प्रत्येक को नुकसान नहीं होता क्या ?

(बाकी पेज तीन पर)

मजदूर लाइब्रेरी, आटोपिन झुग्गी, एन. आई. टी. फरीदाबाद—121001 (यह जगह बाटा चौक और मुजेसर के बीच गंदे नाले की बगल में है।)

रुटीन

सुपर स्टील मजदूर : " पेमेन्ट का कोई भरोसा नहीं। अगर ऐसे नौकरी चली, ऐसे लेन- देन रहा तो नौकरी क्यों करेंगे ?"

क्लच आटो वरकर : " मैनेजमेन्ट बहुत परेशान करती है। बीड़ी भी नहीं पीने देती। काम बहुत करना पड़ता है। "

सुपर फाइबर लिमिटेड मजदूर : " हमें रोज 12 घन्टे ड्युटी के लिये बाध्य करते हैं। ग्यारह महीने हो गये हैं और मैनेजमेन्ट ने रोज के 4 घन्टे ओवर टाइम काम के पैसे नहीं दिये हैं। "

जे. एम.ए. इन्डस्ट्रीज वरकर : " तनखा टाइम पर नहीं मिलती। पिछले साल की वर्दी अभी तक नहीं दी। पाँच- छह महीनों का इनसैन्टिव भी मैनेजमेन्ट ने नहीं दिया है।"

बोनी शू मजदूर : "45 दिन से ज्यादा हो गये ले ऑफ को लगते। मशीनें उठा कर मैनेजमेन्ट 4 सैक्टर ले गई है।"

एस्कोर्ट्स वरकर : " फरीदाबाद में तमाम कम्पनियों में लीडर मैनेजमेन्टों की वकालत में लगे हैं।"

प्याली फैक्ट्री मजदूर : " चमचे और लीडर मैनेजमेन्ट के साथ तिकड़म कर रहे हैं। एक प्लाट तो बिकवा ही दिया। अब कहते हैं कि अप्रेल तक हितकारी पोट्रीज के वरकरों को हिसाब देंगे और फिर हितकारी चाइना चलेगी। लेकिन यह सब तिकड़म है। "

वी एक्स एल वरकर : " हाल क्या बतायें ? 62 दिन बाहर बैठे और लेने के देने पड़े।"

एस्कोर्ट्स मजदूर : " अब चाय व लन्च भी मैनेजमेन्ट चैन से नहीं करने दे रही। आठ पाँच पर मशीन पर। परमानेन्ट की ओवर स्टे बन्द कर थर्ड शिफ्ट कैजुअलों से चलवा रहे हैं। इस समय फार्मट्रैक में 1500 - 1600 कैजुअल भर रखे हैं।"

नैपको गियर वरकर : " तीन साल के ओवर टाइम की पेमेन्ट बकाया है। जो ओवर टाइम करने से इनकार करते हैं उनका गेट रोक देते हैं और 8- 10 वरकरों को रोज यह कह कर ले ऑफ देते हैं कि काम नहीं है।"

नटराज मशीनरी मजदूर : " कुछ मजदूरों को वेतन वाउचर पर और कुछ को रजिस्टर पर देते हैं। वेतन के तौर पर हजार- बारह सौ भी देते हैं। जिन्हें वाउचर पर तनखा देते हैं उन्हें ई.एस.आई. कार्ड नहीं दिये हैं।"

सिकन्द लिमिटेड मजदूर : " लिखित में है पर फिर भी पिछले साल का इनसैन्टिव देने से मैनेजमेन्ट अब मना कर रही है। पिछले साल के ओवर टाइम काम का पैसा भी मैनेजमेन्ट ने अब तक नहीं दिया है। लीडरों के पेट भरे हैं, कुछ कहो तो कहते हैं कि गेट पर खड़ा करवा देंगे।"

नूकैम मजदूर : " दिसम्बर का वेतन किसी प्लान्ट में 15 जनवरी को तो किसी में 18 को और किसी में आज 22 जनवरी तक नहीं दिया है। पिछले साल के वर्दी- जूते और एजुकेशन अलाउन्स भी नहीं दिये हैं। बोनस के पहले ही हर वरकर के 551 रुपये बकाया थे, इस बार के बोनस में से भी 4 परसैन्ट (1000रुपये) फिर देने की कह कर रोक लिये हैं।"

निसलेवल आटोलेक वरकर : " कुछ अफसर बहुत बदतमीजी करते हैं। एक लीडर ने मजदूरों से बड़े- बड़े वायदे किये और मैनेजमेन्ट से कार ले ली। यह मैनेजमेन्ट तो स्टाफ को भी डी. ए. नहीं देती।"

आटोपिन मजदूर : " प्रोडक्शन वाले वरकरों की मैनेजमेन्ट ने 12 घन्टे की शिफ्ट कर रखी है पर दो महीने में एक महीने की तनखा देती है। आज 19 जनवरी हो गई है और दिसम्बर का वेतन अभी तक नहीं दिया है।"

सुपर सील वरकर : " एक में से तीन कम्पनियाँ बना ली हैं। सुपर सील और सुपर ऑयल सील यहीं हैं। 12- 15 दिन लगातार काम करवाते हैं, वीकली रैस्ट नहीं देते। अब टाइम पर तनखा नहीं देते। स्टाफ को आज 15 जनवरी तक वेतन नहीं दिया है – आखिर उनके भी तो बच्चे हैं।"

हैदराबाद इन्डस्ट्रीज मजदूर : " 62 एकड़ में फैली फैक्ट्री में बीस साल पहले 1500 परमानेन्ट और हजार- बारह सौ ठेकेदारों के वरकर थे पर अब मात्र 540 परमानेन्ट और 500 के करीब ठेकेदारों के मजदूर हैं। आटोमेशन के जरिये वरकर बहुत कम कर दिये हैं और काम बहुत बढा दिया है। आटोमेशन से पहले 3 मीटर की एस्बेसटोस की चद्दरें एक शिफ्ट में 800 बनती थी पर अब 1400 बनती हैं। बीस सैकेन्ड में 3 मीटर की एक चद्दर तैयार – बहुत चौकस रहना पड़ता है।

" एस्बेसटोस ब्रांजील देश से आता है। एस्बेसटोस बहुत खतरनाक है इसलिये अच्छी- तगड़ी पैकिंग में आता है, सील ही नहीं डबल सील होता है। पर हम तो रोज 8 घन्टे हर साँस के साथ एस्बेसटोस को अपने फेफड़ों में ले जाने को मजबूर हैं।

" अब जो 540 परमानेन्ट बचे हैं उनमें भी मैनेजमेन्ट फालतू बता रही है। फैक्ट्री में एक लेबर आफिस बनाया है और जिन्हें एक्स्ट्रा कहते हैं उन्हें वहाँ रखा है। जहाँ कोई ज्यादा दुखी होता है उसे वहीं लगाते हैं ताकि नौकरी छोड़ दे।"

बाटा वरकर : " सिलाई विभाग में जिस काम को 6 मजदूर करते थे उसे 4 द्वारा करने को मैनेजमेन्ट ने मजबूर किया। हवाई डिपार्ट में मैनेजमेन्ट मैटेरियल नहीं देती और फिर 'कम उत्पादन किया है' कह कर पैसे काट लेती है। ट्रान्सफर तो मैनेजमेन्ट इच्छानुसार हवाई से सिलाई से आटोमेटिक से रोला डिपार्ट में। रिटायर वालों की जगह नई भर्ती नहीं – अपनी निर्धारित जॉब के संग- संग एक्स्ट्रा जॉब करो और नियम- कानून अनुसार काम करो तो कम्पनी के स्थाई आदेशों के तहत अनुशासनात्मक कार्रवाई की धमकियाँ। मिक्सचर वालों से एक शिफ्ट में 1250 किलो की जगह 2750 किलो मिक्सचर बनवाने के लिये 40 किलो के स्थान पर 90 किलो वजन नई मशीनों के वास्ते जल्दी- जल्दी उठाने को मजदूरों को मजबूर करने के लिये तनखा काटने वाला रुटीन उस्तरा। काम के बोझे और तनाव की वजह से 16 जनवरी को एक मजदूर की मृत्यु हो गई। सोचने- समझने- कदम उठाने की मजदूरों की गतिविधियों को तेज होने से रोकने के लिये 'सहयोग का मैनेजमेन्ट नाजायज फायदा उठा रही है' वाले भाषणों के साथ एक और अग्निशमन अभियान शुरू। वरकरों की सात ही नहीं बल्कि शतरंगी थिरकनों, कम्पन्नों, तरंगों से मैनेजमेन्ट की किलेबन्दी की रक्षा के लिये अभियान।"

तलाश

कटलर हैमर मजदूर : " यह सोच कर नये नेता बनाये थे कि शायद कोई बात आगे बढे। अब नये कब तक नये रहेंगे ? आते ही इन नेताओं ने कहा था कि 6 महीने में सब ठीक कर देंगे। एक दिन मीटिंग की सुनाई पड़ी पर कुछ पता नहीं चला कि क्या हुआ और तब से सब चुप हैं। नेताओं से तो कहीं कुछ हो नहीं रहा है। लोग नेताओं पर आश्रित भी हैं और नेताओं से खतरे भी समझ रहे हैं। क्या किया जाये ?"

एस्कोर्ट्स वरकर : " टूल डाउन हड़ताल के दौरान हमारे बीच यह चर्चा हुई कि मैनेजमेन्ट की काम चालू करवाने की तिकड़मों को फेल करने के लिये एक प्लान्ट के वरकर दूसरे प्लान्ट में जायें ताकि कोई मजदूर चिन्हित नहीं हो। सीधे मैनेजमेन्ट की निगाह में आने पर टरमिनेट की बात होती है। लीडर, एक्स- लीडर और लीडरी की ख्वाहिश वाले अपने भाव बढाने के लिये छाती तानते हैं और अपने नामों को उछलवाने के लिये जानबूझ कर चिन्हित होते हैं।"

फ्रिक इंडिया मजदूर : " अखबार में ठीक दिया था। इस प्रकार मजदूर चिन्हित भी नहीं होते और बात भी फैल जाती है। अखबार पढ कर लीडर भड़ास में बोल रहे थे कि जिनका इनसेन्टिव नहीं बनता उन्होंने ही लिखवाया होगा।"

गवर्नमेन्ट प्रेस वरकर : " हालात काफी खराब होती जा रही हैं। लीडरों ने खा- पी कर सब खराब कर रखा है। ज्यादा डर लीडरों से रहता है, मैनेजरों से मिले रहते हैं। अप्रेल 98 से अब तक के ओवर टाइम काम की पेमेन्ट नहीं दी गई है। लीडर कहते रहते हैं – 'मिल जायेंगे- मिल जायेंगे, प्राइवेट में लोगों का पैसा मिल जाता है, सरकारी पैसा कहीं नहीं जायेगा।' पैसों की जरूरत हमें आज है और फिर कल यह तनखा के बारे में यही कहने लगे तो ? झालानी टूल्स के मजदूरों को सड़क पर गत्ते लिये खड़े देखा है, उनकी भी तो 21 महीनों की तनखा इसी तरह बकाया करवाई लीडरों ने।" ☞

एस्कोर्ट्स मजदूर : " टूल डाउन वापस लेने की तरह ही एग्रीमेन्ट की घोषणा भी नोटिस लगा कर करेंगे। पर करना या नहीं करना तो हमने है! मैनेजमेन्ट 1994 की एग्रीमेन्ट की वह बातें अब बता रही है जो वह लागू नहीं कर पाई हालांकि लीडरों ने साइन किये थे।"

व्हर्लपूल वरकर : "एग्रीमेन्ट में वैसे कोई अतिरिक्त प्रोडक्शन नहीं माँगी गई है पर वरकर कम करेंगे। कुछ आइटम बाहर से बनवायेंगे और गोदामों की बजाय बाहर बनवाये माल को अब सीधे नई कनवेयर पर भेजेंगे। मैनेजमेन्ट एक हजार मजदूरों को निकाल कर 1200 वरकरों से ही पूरा काम करवाना चाहती है। ग्रेड रिवाइज जैसी आड़ में मिनी एग्रीमेन्ट के जरिये मार्च में 1000 वरकरों को निकालने की मैनेजमेन्ट की योजना की चर्चा है। डर- लालच से पहले वाले वी. आर.एस- सी.आर.एस. के चक्कर में जिन्होंने नौकरी छोड़ी उनकी दुर्गत देख कर हर वरकर चौकन्ना है। ऊपर से कहे कोई कुछ भी पर लीडरों और मैनेजमेन्ट पर कोई भी विश्वास नहीं कर रहा। किस जाल को कैसे काट सकते हैं के बारे में सब वरकर सोच रहे हैं।"

विकास डाइँग मजदूर : " जो पाँच- सात दिन काम करके छोड़ देते थे उनके पैसे ठेकेदार नहीं देते थे। सन्डे की छुट्टी भी ठेकेदार नहीं देते थे। हम लोगों ने दबाव बनाया कि पैसे और छुट्टी ठेकेदार नहीं देते तो मैनेजमेन्ट दे। इस पर मैनेजमेन्ट ने ठेकेदार हटा दिये और कम्पनी ने स्वयं वरकर रखने शुरू कर दिये।"

आमने-सामने

एस्कोर्ट्स मजदूर : "नोरमलसी के बाद से फार्मट्रैक में मैनेजमेन्ट ने रैस्ट रूम बन्द कर रखा है। दीवार लगा दी थी जिसे वरकरों ने तोड़ दिया। मैनेजमेन्ट ने फिर दीवार बनवा दी और वहाँ चौकीदार लगा दिये। मैनेजर से रैस्ट रूम खुलवाने की कहने पर बोला कि तुम्हें अब ट्रेन कर रहे हैं बिना रैस्ट रूम के रहने को। आगे के लिये रैस्ट रूम भूल जाओ। मशीन मत छोड़ो। काम करो।"

जी.ई. मोटर्स वरकर : " 300 के करीब आई.टी.आई. पास को परमानेन्ट कर देंगे का भरोसा दे कर ट्रेनी के तौर पर रखा। स्कूल लाइफ की तरह दो साल काटे हैं हमने डर- डर कर काम करते। और अब कहते हैं कि एक- दो परसेन्ट को एनहान्स ट्रेनिंग पर रखा जायेगा – बाकी सब बाहर जाओ। जिन्हें एनहान्स ट्रेनिंग पर रखेंगे उन्हें भी परमानेन्ट नहीं करेंगे। कहते हैं कि जी.ई. मोटर्स में दुनियाँ- भर में किसी को परमानेन्ट नहीं करते। कल, 13 जनवरी की शाम 5 बजे से हम सब 300 ट्रेनी बाहर बैठे हैं। बराबर धमकी दे रहे हैं और कहते हैं कि यह तो ट्रेनिंग इन्सटिट्युट है। कहते हैं कि आगे से आई. टी.आई. पास को ट्रेनी रखेंगे ही नहीं और कैजुअलों से काम चला लेंगे। महीने के मात्र 2000 रुपये और उनमें से भी ई.एस.आई. व पी.एफ. काट लेते हैं। दिसम्बर में एक दिन भी छुट्टी नहीं दी, पूरे 31 दिन ड्युटी। आठ घन्टे की शिफ्ट के बाद 8- 16- 24 घन्टे ओवर टाइम काम किया। 31 दिसम्बर को तो किसी को बाहर नहीं जाने दिया – 'पहले टारगेट पूरा करो।'

"किसी नेता या यूनियन के चक्कर में हम नहीं पड़ेंगे। इन्होंने झालानी टूल्स में मजदूरों को मरवा दिया है। एक वकील ने हमारी जगह कैजुअल भर्ती करने पर अदालती रोक का भरोसा दिया है। हम सब ट्रेनी आज लेबर इन्सपैक्टर के पास गये थे। लेबर इन्सपैक्टर ने 240 दिन से ज्यादा लगातार हाजरियों का ज़िक्र कर हमें परमानेन्ट करवाने का आश्वासन दिया है और कल, 15 जनवरी को डी.एल.सी. आफिस बुलाया है। हम 300 हैं और हम कोर्ट में लड़ेंगे ..... 250 नहीं 400 परमानेन्ट को इस मैनेजमेन्ट ने 1978 की हड़ताल में निकाला था और बीस साल से केस चल रहा है, फैसला नहीं हुआ है। अभी हम वकील और डी.एल.सी. को देखेंगे ....

" कैजुअलों की बात भी लिखिये। हम चार- पाँच सौ हैं जबकि परमानेन्ट 300 से कम हैं। जी. ई. मोटर्स आई. एस. ओ. कम्पनी है। तीन महीने रखेंगे कह कर कैजुअलों को भर्ती करते है। कभी 15 दिन में और कभी- कभी तो दो- तीन दिन खूब काम करवा कर निकाल देते हैं।"

आटो लैम्प मजदूर : "लीडर कहते हैं कि मैनेजमेन्ट कहती है कि कम्पनी चलाना बस में नहीं है। चार वरकर बाहर कर दिये हैं। रो- पीट कर इस बार वेतन दिया है। हम बड़ी असमंजस में फँसे हैं।"

विक्टोरा टूल्स वरकर : " कभी 10 तो कभी 12 मजदूरों को मैनेजमेन्ट जबरन छुट्टी भेज देती है और जब वे वरकर वापस आते हैं तब उन्हें ड्युटी पर नहीं लेती। 15 दिन का हिसाब दे कर नौकरी से निकाल देती है। इन तीन महीनों में मैनेजमेन्ट ने इस तरह से 100 मजदूरों को निकाल दिया है।"

एस्कोर्ट्स मजदूर : " फस्ट प्लान्ट में सख्ती शुरू की हुई है। आठ पाँच पर गेट बन्द, नाम नोट करने शुरू। 18 जनवरी को 4 से 5 गेट मीटिंग – मैनेजमेन्ट ने दोनों शिफ्टों के आधा- आधा घन्टे के पैसे काटने का नोटिस लगा दिया।"

जैन डाइकास्टिंग मजदूर : " प्लाट (381 सैक्टर–24) किराये पर है और एग्रीमेन्ट खत्म हो गया है इसलिये खाली करना पड़ेगा कह कर कम्पनी बन्द कर दी और हम 35 मजदूरों को निकाल दिया। शंकेश्वर जैन डाइकास्टिंग नाम से सैक्टर 23 में नई कम्पनी खोल ली। हमारा फन्ड कटता था पर स्लिप नहीं मिली थी। फन्ड के जो नम्बर बताये उनके बारे में हमने प्रोविडेन्ट फन्ड दफ्तर में पूछा तो वे बोले कि इन नम्बरों पर फन्ड जमा ही नहीं है।"

साधु फोरजिंग वरकर : " आई. एस. ओ. 9002 है। अब 150 परमानेन्ट, 250 कैजुअल और 25- 30 ठेकेदारों के वरकर हैं। 12- 12 घन्टे की दो शिफ्टें हैं, ओवर टाइम पेमेन्ट डबल की बजाय डेढी देते हैं। 1978 में हड़ताल करवा कर मैनेजमेन्ट ने सब मजदूर निकाल दिये थे और नई भर्ती की थी। कम्पनी का नाम साधु स्टील फोरजिंग इन्डस्ट्रीज था और 1978 में भर्ती वालों में से 64 अब परमानेन्ट वरकर हैं। 1995 में मैनेजमेन्ट ने साधु फोरजिंग लिमिटेड बनाई और इसमें 80 परमानेन्ट मजदूर हैं। एक दिन यह कह कर कि पेन्शन फार्म रद्द हो गये हैं, मैनेजमेन्ट ने साधु स्टील फोरजिंग इन्डस्ट्रीज के 64 वरकरों से प्रोविडेन्ट फन्ड के नये फार्म भरवाये। आठ जनवरी को मैनेजमेन्ट ने इन्डस्ट्रीज वाले हाजरी कार्ड वापस ले लिये और नये कार्ड दिये जिन पर साधु फोरजिंग लिमिटेड लिखा है। प्रोविडेन्ट फन्ड का नया नम्बर मैनेजमेन्ट हमें दे रही है जबकि एक फैक्ट्री से दूसरी से तीसरी- चौथी में नौकरी करने वाले कैजुअल वरकरों तक का प्रोविडेन्ट फन्ड नम्बर एक ही रहता है। असल में मैनेजमेन्ट 1978 वाले परमानेन्ट वरकरों की 1995 से भर्ती दिखा कर 8 जनवरी 1999 से परमानेन्ट दिखाना चाहती है। बीस साल की सर्विस मैनेजमेन्ट खाना चाहती है। किसी यूनियन या लीडर के चक्कर में हम पड़ना नहीं चाहते क्योंकि ऐसा करने से 1978 से पहले वाले वरकरों की तरह हम सब भी मारे जायेंगे।"

सवालों की थिरकनें (पेज एक का शेष)

– अपने खुद को इसके नुकसान जानते हुये भी हम एक- दूसरे पर शक क्यों करते हैं ?

– शक के गुब्बारों की हवा निकालना आपसी तालमेलों के लिये आवश्यक नहीं है क्या ?

–शक और तालमेल क्या संग- संग चल सकते हैं ? कितनी दूर ?

– शक पर शंका करने, शक पर सवाल उठाने की आवश्यकता नहीं है क्या ?

अपनी बातें अन्य मजदूरों तक पहुँचाने के लिये ' मजदूर समाचार' में भी छपवाइये। आपका नाम किसी को नहीं बतायेंगे और आपके कोई पैसे खर्च नहीं होंगे।

महीने में एक बार ही ' मजदूर समाचार ' छाप पाते हैं और 5000 प्रतियाँ ही फ्री बाँट पाते हैं। किसी वजह से सड़क पर आपको नहीं मिले तो 10 तारीख के बाद मजदूर लाइब्रेरी आ कर ले सकते हैं – बोनस में कुछ गपशप भी हो जायेगी।

एग्रीमेन्टें

अल्फा टोयो मजदूर : " एग्रीमेन्ट के जरिये मैनेजमेन्ट हमारी सैकेन्ड सैटरडे की छुट्टी खा गई है।"

इनवेल ट्रान्समिशन वरकर : "एग्रीमेन्ट से पहले हमें 1500- 1600 रुपये इनसैन्टिव के बन जाते थे पर अब 100- 150 ही बनते हैं जबकि प्रोडक्शन बढा दिया है।"

एस्कोर्ट्स मजदूर : "फार्मट्रैक में 72 ट्रैक्टर रोज बनाने पर हमें महीने में 3500 रुपये इनसैन्टिव के बनते हैं। अब एग्रीमेन्ट द्वारा 104 ट्रैक्टर रोज बनाने पर 2300 रुपये इनसैन्टिव के नाम से फिक्स करने की बात है....

"ट्रैक्टर डिविजन में हम रोज 104 ट्रैक्टर बनाते हैं पर कैजुअलों की मदद व 4 घन्टे ओवर स्टे करके। एग्रीमेन्ट के बाद 140 ट्रैक्टर रोज बनाने की बात है – बिना ओवर स्टे और बिना कैजुअल वरकरों की सहायता के। हमें जो मिल रहा है उसे एग्रीमेनट में बढा हुआ बताने की बातें कौन मानेगा पर एस्कोर्ट्स ही नहीं बल्कि हर जगह मैनेजमेन्टें और लीडर कहीं इनसैन्टिव फिक्स करके तो कहीं इनसैन्टिव के लिये स्टैप बढा कर वर्क लोड बढाते समय ऐसी ही बातें करते हैं।

"एग्रीमेन्ट के लिये मैनेजमेन्ट पूरा जोर लगा रही है। टरमिनेट लीडरों की कुर्बानी और उनके बच्चों की दुहाई दे कर ब्लैकमेल के जरिये एग्रीमेन्ट हम पर थोपने की कोशिश होगी।

" यामाहा सूरजपुर में हमने आज 30 जनवरी तक भी काम शुरू नहीं किया है। 15 को मैनेजमेन्ट ने फार्म भरने की शर्त लगाई थी और तब से हम सब वरकर बाहर हैं। फैक्ट्री में पुलिस लगी है। बी.पी.आर. का चक्कर सूरजपुर में भी है।

"मैनेजमेन्ट ने धीरे- धीरे एग्रीमेन्ट लागू करनी शुरू कर दी है। हमारे यहाँ सैकेन्ड प्लान्ट में ट्रान्सफर शुरू कर दिये हैं और एक मशीन चलाने वालों को दो मशीनें चलाने को कहा जा रहा है। बी.पी.आर. में यही तो है मैनपावर कम करने के लिये। इस एग्रीमेन्ट में इनपुट कनसेप्ट के नाम से मैनेजमेन्ट ने एक या कुछ मजदूरों को जिम्मेदार बता कर सब मजदूरों के पैसे काटने का प्रबन्ध भी किया है।"

आयशर ट्रैक्टर वरकर : "मिनी एग्रीमेन्ट में आधा मिनट खाया था और अब एग्रीमेन्ट में फिर आधा मिनट खा गये हैं – आठ मिनट में एक ट्रैक्टर तैयार करो! एग्रीमेन्ट कहती है कि 105 कैजुअल व ठेकेदारों के वरकरों को हटायेंगे और उनका काम भी हमें ही करना होगा। तेजी और काम का बोझ हमें जिन्दा नहीं छोडेंगे।

" डिपार्टमेन्ट में हम 8 थे पर अब 4 रह गये हैं। पाँच साल में ही एग्रीमेन्टों ने यह किया है। बहुत बुरा हाल है।

" छुट्टी पहले लेनी होगी। अब दो के बदले एक काम करे और आगे ...वरकर रिटायर होते जायेंगे और उनकी जगह भर्ती नहीं करेंगे।

" किसी का किसी भी डिपार्टमेन्ट में ट्रान्सफर कर रहे हैं। आपरेटरों और पुराने मजदूरों से हैल्परी करवा रहे हैं।"

टेकमसेह वरकर : " जब से एग्रीमेन्ट की कापी मिली है तब से हम सब एक ही बात सोच रहे हैं : इस एग्रीमेन्ट को किन- किन तरीकों से पन्चर कर सकते हैं? अपने किस्म की यह शायद पहली एग्रीमेन्ट है जो फरीदाबाद में मजदूरों को पढने को मिली है। कम्पनी की वर्तमान व भविष्य की जरूरतों के लिए एग्रीमेन्ट को मैनेजमेन्ट और यूनियन ने डी. एल.सी. के मार्गदर्शन में मजदूरों के खिलाफ हथियार गढा है। इनकी नई कार्यसंस्कृति को फेल करना ही होगा ताकि हम कम से कम साँस तो लेते रहें। हर मजदूर दाँव पर लगा है इसलिये हमें अलग- अलग से भी और आपस में तालमेल बढा कर भी ऐसे बहुत से कदम उठाने होंगे जिनसे हम अभी से इस एग्रीमेन्ट को आधी- अधुरी लागू करना भी मुश्किल कर दें – बल्लभगढ शिफ्ट होना तो बहुत दूर की बात है। पैसे गिनने वाले रहेंगे कितने? और पैसे गिनने का टाइम ही किसके पास रहेगा? जिन्दादिली की तो अब ही ऐसी- तैसी हो रखी है, यह एग्रीमेन्ट तो हमें जल्दी से जल्दी मारने पर उतारू है।"

क्षण में अल्लाह, पल में राम

पोलर फैन मजदूर : " पहली जनवरी को मैनेजिंग डायरेक्टर के पैर छूने के लिये वरकरों की लाइन लगवाई गई। बड़े साहब ने शिफ्ट शुरू होने से पहले हर रोज प्रार्थना करने की घोषणा की और फिर चार- चार लड्डु दिये। अब हर रोज सुबह : 'हाथ जोड़ कर सब वरकर लाइनें बना कर खड़े हों। आँखें बन्द रखो। सिर ज्यादा नीचे मत करो ....।' सुबह साढे आठ से रात 9 बजे तक एक शिफ्ट है और मैनेजमेन्ट ने प्रार्थना शुरू करवाई है लेट आना रोकने के लिये। प्रार्थना खत्म होने से पहले सब को पहुँचना पड़ता है और इस प्रकार साढे आठ बजे काम शुरू हो जाता है। 'तुम्ही हो माता, तुम्ही पिता हो' वाली मैनेजमेन्ट ओवर टाइम के पैसे डबल की जगह सिंगल रेट से देती है। परमानेन्ट 60- 70 हैं और इतने ही कैजुअल हैं पर ठेकेदारी दो तरह की है। एक ठेकेदार कम्पनी के 50 वरकर हैं और उन्हें हरियाणा ग्रेड दिया जाता है पर पोलर कम्पनी के अपने ठेकेदार के जो 100 मजदूर हैं उन्हें 1000- 1200 रुपये दिये जाते हैं। परमानेन्ट करने का लालच दे कर कैजुअलों से खूब काम करवाते हैं पर 6 महीने पूरे होने से पहले ही निकाल देते हैं। फैक्ट्री में चाय तक का प्रबन्ध नहीं है।"

आदान-प्रदान

एस्कोर्ट्स मजदूर : "सी.एन.सी. मशीनें मैनेजमेन्टें एक्युरेसी और वरकर कम करने के लिये हर जगह लगा रही हैं। सी.एन.सी. मशीनों पर 4- 5 आपरेशन एक साथ हो जाते हैं पर साइकल टाइम ज्यादा होता है इसलिये प्रोडक्शन कम होता है। बी. पी. आर. के अनुसार अगर एक मशीन पर साइकल टाइम 15 मिनट है तो इस दौरान वरकर दूसरी मशीन पर लोड करेगा। यानि, एक आपरेटर दो- तीन मशीनें चलाये।"

एक वरकर : " 1992 में विक्टोरा टूल्स में काम करता था। हम 130 थे, 800 तनखा, 12 घन्टे ड्युटी। सीटू की यूनियन बनाई और मैनेजमेन्ट ने सब को निकाल दिया। डेढ साल तक नाटक चला। फैक्ट्री के अन्दर नई भर्ती द्वारा काम चलता रहा और बाहर हम गेट पर रहे। फैक्ट्री में काम करते समय मेरी दो उँगली कटी थी और ई.एस.आई. से 200 रुपये की पेन्शन है लेकिन हर 6 महीने 'जीवित हूँ' का सर्टिफिकेट माँगते हैं। पहले एच.एम.एस. वाले बना देते थे पर अब मना कर दिया है। ई.एस.आई. के एक डॉक्टर ने 'जीवित हूँ' कहने के बदले में 100 रुपये माँगे हैं।"

एस्कोर्ट्स मजदूर : "आयशर में एग्रीमेन्ट द्वारा डी.ए. सील करके आयशर मजदूरों को बहुत नुकसान किया गया है। एस्कोर्ट्स में तीन महीने का ही डी.ए. इस बार 215 रुपये आया है।"

झालानी टूल्स वरकर : "यह लीडर शायद कुछ करेंगे; इस मीटिंग में शायद कुछ होगा जैसी बातों में बिलकुल भी तन्त नहीं है। हमने इतने लीडर बदल लिये और इतनी मीटिंगें देख ली पर हम गड्डे में धँसते ही जा रहे हैं। मीटिंगों में मैनेजमेन्टें और लीडर करते क्या हैं? बन्द कमरों में यह लोग हम मजदूरों को जकड़े रखने तथा गुमराह करने के तरीकों पर विचार करते हैं और कदम तय करते हैं। हम दो हजार से ऊपर मजदूरों की 25- 30 साल की सर्विस- ग्रेच्युटी, 21 महीनों की बकाया तनखा, फन्ड आदि- आदि के हमारे 40 करोड़ रुपये ठिकाने लगाने में मैनेजमेन्ट लगी है। इस बार की मीटिंग के बाद कटी- फटी दिसम्बर 98 की तनखा 13 फरवरी के बाद देने की लीडरों ने घोषणा की और फिर दहाड़े : 'बताओ, फैक्ट्री चलानी है कि नहीं? हाथ उठाओ। फलाँ मजदूर को फैक्ट्री से भगा कर हमने ठीक किया है – हाथ उठाओ, हाथ ...।' जबकि, हम मजदूरों द्वारा खुद कदम उठाने ने जून 97 की एग्रीमेन्ट को कैन्सल करवाया और हमारे खुद के कदमों ने ही उत्पादन ले रही पर तनखा नहीं दे रही मैनेजमेन्ट को 21 महीनों बाद तनखा देनी शुरू करने को मजबूर किया। हमारे खुद के कदमों ने मैनेजमेन्ट को थर्ड प्लान्ट बेचने से रोका हुआ है और हमारे खुद के कदमों ने ही मैनेजमेन्ट को भागने से रोका हुआ है। थोड़े से तो नहीं पर बड़ी संख्या में हम अपने- अपने ढँग से खुद कदम उठायेंगे तो अपना हिसाब जरूर ले लेंगे।"

स्वत्वाधिकारी, प्रकाशक एवं सम्पादक शेर सिंह के लिए जे० के० आफसैट दिल्ली से मुद्रित किया।
RN 42233 पोस्टल रजिस्ट्रेशन L/HR/FBD/73
सौरभ लेजर टाइपसैटर्स, बी–546 नेहरु ग्राउंड, फरीदाबाद द्वारा टाइपसैट।